

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildningsanordnare: IT-Högskolan Stockholm AB

Utbildning: Javautvecklare

Studieort: Stockholm

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en kvalitetsgranskning av utbildningen Javautvecklare.

De bedömningskriterier som vi utgår från när vi gör granskningen finns beskrivna i bifogat dokument "Kvalitetskriterier för yrkeshögskolan".

Kvalitetsgranskningens främsta syfte är att bidra till utveckling och hög kvalitet genom att hitta områden där utbildningsanordnaren kan förbättra utbildningen. Granskningen syftar också till att lyfta fram goda exempel som bidrar till utbildningens kvalitet.

I arbetet med kvalitetsgranskningen har vi använt följande underlag:

- dokument som finns i myndighetens diarium och andra databaser
- utbildningsanordnarens insända material
- svar från en enkät till de studerande
- svar från en enkät till LIA-handledare (LIA, Lärande i Arbete)
- underlag från utredarnas intervjuer med utbildningens olika aktörer

Utredarna har den 30 mars 2022 på plats på IT-Högskolan intervjuat:

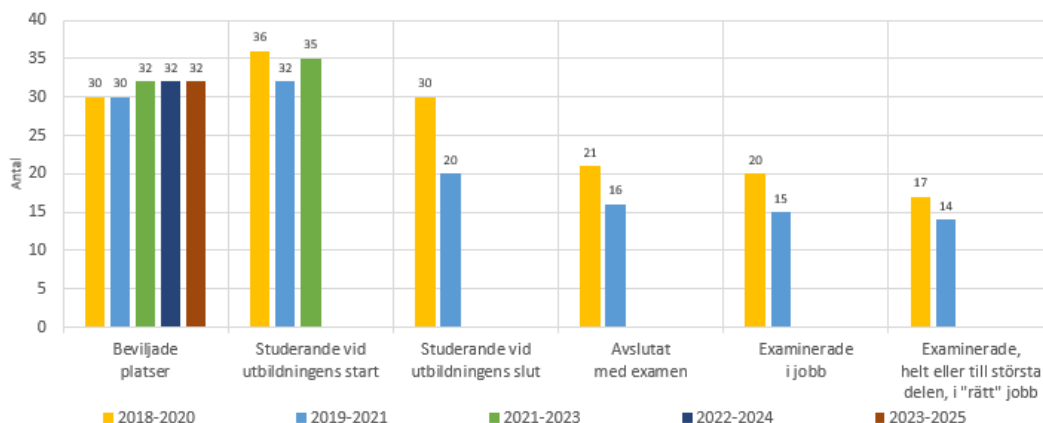
Namn	Organisation	Kategori
Irak Salman	IT-Högskolan Stockholm AB	Utbildningsledare
Evelina Obäck	IT-Högskolan Stockholm AB	Verksamhetschef
Marcus Andersson	IT-Högskolan Stockholm AB	VD
Bitra Jabbari	IT-Högskolan Stockholm AB	Undervisande personal
Ulf Bilting	IT-Högskolan Stockholm AB	Undervisande personal
Jennie Holm	Apendo	Arbetsliv
Puya Palemirad	B3	Arbetsliv
Tommy Sarenbrant	B3 Innovation	Arbetsliv
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2021, 20 studerande deltog, däribland studeranderepresentanten i ledningsgruppen.		
16 studerande (57%) som startade utbildningen 2021 har besvarat MYH:s enkät.		
I samband med granskningen har 9 LIA-handledare besvarat vår enkät.		

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	400
SeQF-nivå	5
Studieform	Bunden
Studietakt	100 %
Särskilda förkunskaper	Engelska 6, Programmering 1, Svenska 2/Svenska som andraspråk 2, Matematik 2a
Tidigare utbildningsnummer i den granskade utbildningen	-
Utbildningen leder till en yrkesroll som Javautvecklare.	
I omgången som startade 2021 finns idag 28 studerande, varav 24 män och 4 kvinnor.	
Utbildningen har 1 LIA-kurs på 120 Yh-poäng.	

Utbildningens genomströmning och resultat

Diagrammet nedan visar utbildningens genomströmning och resultat, baserat på uppgifter som anordnaren skickat in till myndigheten.



Beskrivning och bedömning av utbildningens kvalitet

Här följer myndighetens beskrivning av utbildningen och en bedömning av hur väl den uppfyller vart och ett av de tolv kvalitetskriterier som vår granskning utgår från. I de fall myndigheten identifierat förbättringsområden, så anges de efter beskrivningen.

Ledningsgruppens ledamöter

Kriterium: Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppens ledamöter har goda kunskaper om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet.

Utbildningen har funnits i Stockholm sedan 2018. Ledningsgruppen består idag av åtta ledamöter varav fem representerar arbetslivet inom IT-sektorn, en representant från skolväsendet samt en studeranderepresentant och en utbildningsledare från granskad utbildning.

De arbetslivsrepresentanter myndigheten träffat arbetar som System software developer, Software engineer och Employer branding officer och två av dem har även själva studerat

till javautvecklare på IT-högskolan Stockholm AB. De har genom sina yrkesroller god kännedom om både regionalt och nationellt behov av de kompetenser utbildningen ger.

Två av de intervjuade ledamöterna har varit med i ledningsgruppen i cirka ett år och den tredje under flera år. De uppger i intervjun att alla företag i ledningsgruppen tar emot studerande på LIA och att flera företag i ledningsgruppen även erbjuder anställning efter avslutad LIA. Ett av företagen uppger att de anställde samtliga av sina LIA-studerande efter senast avslutad LIA-kurs. De berättar vidare att det finns exempel på företag som slutat rekrytera externt utan endast använder LIA som vägen in till företaget.

Arbetslivsanknytning

Kriterium: Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar.

Utbildningsanordnaren har tillsammans med undervisande personal och arbetslivsrepresentanter i ledningsgruppen tagit fram mål och innehåll i utbildningen. I juni 2021 gjordes en stor omarbetning av utbildningen där flera kurser ändrades både till namn, längd och innehåll. Bland annat ersattes två LIA-perioder med en lång LIA under utbildningens sista termin.

Samtliga av de intervjuade arbetslivsrepresentanterna berättar att de tar emot studerande på LIA, några av dem har varit aktiva som gästföreläsare och de medverkar även på skolans arbetsmarknadsdagar. Två av arbetslivsrepresentanterna har även varit med på LIA-dagen för att berätta om deras studietid, hur de sökte LIA och ena representanten bidrog med sina erfarenheter som kvinna i den mansdominerade IT-branschen.

De studerande som deltog i myndighetens möte med klassen uppger att de känner till ledningsgruppen och dess företag och att de träffat flera av företagen digitalt på skolans arbetsmarknadsdag.

Ledningsgruppens arbete

Kriterium: Ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling.

Arbetsordningen för ledningsgruppen fastställdes i februari 2022. I dokumentet finns ledningsgruppens uppgifter, ansvar och befogenheter beskrivna. Studeranderepresentanten för granskad utbildning deltar aktivt i ledningsgruppen och det framgår från intervjun med studerandegruppen att det finns goda möjligheter till studerandeinflytande.

Ledningsgruppen har sedan starten av utbildningen varit delad mellan flera av utbildningsanordnarens utbildningar. I dagsläget är den gemensam för två utbildningar enligt utbildningsanordnaren. Det framgår av inskickade underlag att mötesnärvaron bland arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen varit låg och protokollen är bitvis knapphändigt skrivna utan en tydlig bild av vilka diskussioner, åtgärder och beslut som hör till vilken utbildning. Utbildningsanordnaren har sedan hösten 2021 en ny verksamhetschef och en ny utbildningsledare för utbildningen. I intervjun med arbetslivsrepresentanterna framgår att kallelser och övrig dokumentation till ledningsgruppsmöten numera kommer med god framförhållning. Detta har fått positiv effekt på mötesnärvaron på de senaste två ledningsgruppsmötena och det framgår också tydligt av dessa protokoll att ledningsgruppen diskuterar både genomströmning och framtida kompetensbehov.

Resultat av startpulser, mittutvärderingar, kursutvärderingar, utbildningsutvärderingar och trivselenkäter delas digitalt inför ledningsgruppsmöten med samtliga inbjudna. Detta

bekräftas av intervjuade ledamöter från arbetslivet och studeranderepresentanten. Utbildningsanordnaren uppger i intervjun med myndigheten att dessa olika typer av utvärderingar tillsammans med utbildarnas observationer och erfarenheter ligger till grund bland annat för de ändringar som gjorts i utbildningen i juni 2021 och för den framtida utvecklingen.

Ledningsgruppen har fått ta del av siffror från 6-månadersuppföljningar samt diskuterat genomströmning, resultat och effekt enligt insända protokoll. Det som saknats är analyser av vad som ligger bakom siffrorna och orsaken till avhopp. Detta diskuterades dock på senaste ledningsgruppsmötet och anordnaren har enligt ledningsgruppsprotokoll satt som mål att 75 procent av de som rekvideras för vid starten bör examineras. Detta kan jämföras med att i de två inledande utbildningsomgångarna var examensgraden 58 respektive 50 procent. I pågående omgång startade 35 studerande och klassen består idag av 28 studerande, vilket skulle motsvara en maximal examensgrad på 80 procent om alla tar examen våren 2023. Utbildningsanordnaren berättar att en del studerande med högre förkunskaper avslutade sina studier under LIA1 på grund av anställning. Samtidigt, också i anslutning till LIA 1, slutade några studerande som upplevde utbildningen för svår. Utbildningsanordnaren har tillsammans med ledningsgruppen gjort ändringar i urvalsprovet för att få in studerande som bättre klarar utbildningen. De har även ändrat till en LIA-period under sista terminen för att ge de studerande bättre förkunskaper. Andra åtgärder de vidtagit för att öka genomströmning och examensgrad är att anställa en handledare och en lärare samt genomföra tätare uppföljning av studerandes resultat på individnivå. Resultaten återrapporteras löpande från utbildningsledare till verksamhetschef. Det är ännu för tidigt att följa upp om de beslutade åtgärderna lett till bättre genomströmning, resultat och effekt.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Ledningsgruppens arbete skulle stärkas om utbildningsanordnaren och ledningsgruppen fortsätter att upprätthålla hög mötesnärvaro samt i högre grad analyserar, diskuterar och dokumenterar genomströmning, resultat och effekt för att följa upp att vidtagna åtgärder för att öka genomströmningen ger resultat.

Ledningsgruppen och kvalitetsarbete

Kriterium: Ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs.

I de kvalitetsdokument myndigheten tagit del av finns roller och ansvarsfördelning för det systematiska kvalitetsarbetet beskrivet. De ledamöter från arbetslivet som myndigheten intervjuat uppger att de får ta del av resultat och utvärderingar och att de påverkar utbildningens genomförande genom att komma med synpunkter kring förslag på förändringar framtagna av utbildningsanordnaren.

De intervjuade arbetslivsrepresentanterna uppger i intervjun med myndigheten att de förslag som utbildningsanordnaren tar fram alltid är väl genomarbetade och att ledningsgruppen fungerar som bollplank. De berättar att utbildningsanordnaren är lyhörd för ledningsgruppens synpunkter innan beslut fattas och att samarbetet fungerar bra. Vidare anser de att de är relativt väl insatta i det systematiska kvalitetsarbetet. De finner det viktigt att säkerställa utbildningens relevans framåt och styra utbildningens innehåll mot de områden där de studerande behövs mest efter avslutad utbildning. En arbetslivsrepresentant berättar att de kommer att behöva anställa hundratals utvecklare inom deras olika företag och studerande kan efter avslutad utbildning jobba på företag inom Java, Cloud, it-säkerhet och .NET utifrån erhållna kunskaper, färdigheter och kompetenser.

I arbetsordningen är det tydligt dokumenterat hur ledningsgruppen svarar för att det systematiska kvalitetsarbetet genomförs och hur det ska dokumenteras.

Vid intervjuerna har det framkommit att kvalitetsarbetets inriktning tas upp, men att ledningsgruppen och utbildningsanordnaren inte systematiskt genomför översyn av kvalitetsarbetet samt beslutar om inriktning, utformning och genomförande.

Organisation och resurser

Kriterium: Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

Utbildningen bedrivs i IT-högskolans ändamålsenliga lokaler på Liljeholmen i Stockholm. De studerande har bland annat tillgång till föreläsningssalar med utrustning för distansundervisning, grupprum, tv-skärmar, lunchrum och uppehållsrum. Skolan tillhandahåller även bärbara datorer med för utbildningen relevanta programvaror och licenser. De intervjuade utbildarna berättar att de ges förutsättningar att utföra sitt arbete.

Den granskade utbildningen som i dagsläget har 28 studerande leds av en ny utbildningsledare sedan oktober 2021. Utbildningsledaren har tillräckligt med tid, resurser och befogenheter för att kunna genomföra utbildningen i enlighet med utbildningsplanen och kursplanerna. Utbildningsanordnaren har infört obligatorisk utbildningsledarutbildning under första anställningsåret. De har också väl fungerande stödfunktioner för att underlätta utbildningsledarens arbete. Bland annat administrationsstöd, en Relationship manager som ansvarar för företagskontakter och ansökningsarbete samt ett upparbetat nära samarbete mellan utbildningsledare och verksamhetschef.

Kommunikationen med de studerande sker via Microsoft Teams där varje kurs har en egen kanal med material tillhörande respektive kurs. De har även en lärplattform där de studerande lämnar in sina betygsgrundande uppgifter och får återkoppling från utbildarna.

Utbildningsanordnaren har fungerande rutiner för att identifiera studerande i behov av stöd och informationen delges de studerande vid introduktionen i början av utbildningen. Vid intervjun med utbildningsanordnaren framkommer att det inom organisationen även finns en anställd handledare/resurs som kan ge extra stöd till studerande. Varje vecka finns 20 timmar bokningsbara handledartimmar som kan nyttjas av studerande som har ett identifierat behov av extra stöd. Handledaren driver också kodstugor för de som behöver extra hjälp gällande kodning. IT-Högskolan har även ett avtal med Iris Hadar som hjälper till med kartläggningar och mentorsstöd och de har även genomfört föreläsningar i studieteknik.

En administratör sköter extern administration mot MYH och CSN. Anordnarens ansökningsarbete om att bedriva yrkeshögskoleutbildningar sköts i huvudsak av skolans Relationship manager som även arbetar med nätverket kring IT-Högskolans företagspool. Verksamhetschefen jobbar mycket nära verksamheten och är också delaktig i ledningsgruppsarbete, utvärderingar och uppföljningssamtal med de studerande och jobbar förebyggande med arbetsmiljöarbete. VD tillsammans med verksamhetschef har huvudansvaret för organisation, personal och ekonomi.

Ansvarsfördelningen är väl känd av samtliga myndigheten intervjuat. De studerande är schemalagda samma dagar och tider veckovis. Undervisningen bedrivs som hybrid. Detta innebär att de studerande förutom att delta i undervisningen på plats, även kan ta del av undervisningen på distans som en följd av pandemin. Målet är att få tillbaka de studerande till skolans lokaler men samtliga intervjuade är nöjda med hybridundervisningen och det framgår även av kommentarer i studerandeenkäten som myndigheten skickat ut innan kvalitetsgranskningen.

Myndighetens identifierade goda exempel

- Utbildningsanordnaren arbetar föredömligt med insatser för studerande i behov av stöd genom anställd handledare, kodstugor och samarbete med externa specialpedagoger kring kartläggningar och mentorsstöd. De ser till att individuella

studieupplägg planeras, genomförs och dokumenteras så de studerande ges förutsättningar att nå utbildningens mål.

Lärande

Kriterium: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål.

Det pedagogiska upplägget bygger på modellen "Learning by doing" uppger både utbildningsanordnare och utbildare i intervjun med myndigheten.

I utbildningen arbetar en tillsvidareanställd utbildare som tillsammans med en timanställd konsult ansvarar för all undervisning under det första utbildningsåret. Under termin tre anlitas inhyrda konsulter genom ett upparbetat samarbete med ett konsultbolag.

De två huvudutbildarna har arbetat tillsammans länge och kompletterar varandra. Den inhyrda konsulten ansvarar för den tekniska förklaringen och det historiska perspektivet i utbildningen. Den tillsvidareanställda utbildaren fokuserar på de praktiska aspekterna och hur man utför arbetsuppgifterna i till exempel programmering och kodning och har även huvudansvaret för den pedagogiska planeringen.

De studerande uppger både i den av myndigheten utsända studerandeenkäten och i intervjun att de är mycket nöjda med utbildarna som de beskriver som engagerade, pedagogiska, kompetenta och stöttande. De uppger att man som studerande kan komma in med låg, eller ingen erfarenhet och ändå lyckas komma upp i en hög nivå på kort tid. Vidare att de är mycket nöjda med utbildarnas kompetens, pedagogiska förmåga och de upplever att utbildarna har ett bra bakomliggande samarbete.

Utbildningen består av nio kurser och ordningsföljden har varierat över tid. Utbildarna är involverade i årsplanering och utveckling av innehåll. Utbildningsanordnaren har provat sig fram till nuvarande kursordning som upplevs fungera bra av samtliga intervjuade och det framgår även av insända ledningsgruppsprotokoll att ledningsgruppen är nöjd med de förändringar som genomförts inför starten av denna omgång.

De studerande har fasta undervisningsdagar och innehållet för respektive undervisningsdag återfinns i ett Kurs-PM som presenteras för de studerande senast två veckor före kursstart. De studerande har också tillgång till utbildningsplan och kursplaner i lärportalen. Utbildarna arbetar aktivt med Kurs-PM och dessa uppdateras vid förändringar i kursplaner. Några studerande nämner viss otydlighet kring inlämningsuppgifter och när de förväntas vara klara men tycker att detta blivit bättre.

Studerande anger i studerandeenkäten att tempot varierar något mellan de olika kurserna men de flesta upplever att studietakten motsvarar heltid. Undervisningen bedrivs som hybridundervisning, det vill säga några av de studerande finns på plats i klassrummet och några deltar hemifrån via Teams. Utbildningsanordnaren berättar att de jobbar aktivt för att få fler studerande att delta i undervisningen på plats och att de fått tillbaka ungefär hälften av de studerande efter pandemin. De har lockat med olika aktiviteter och även valt att inte lägga ut inspelade lektioner på webben för att få fler att delta i undervisningen på plats.

Både utbildarna och de studerande uppger att de tycker att det fungerar bra med hybridundervisningen och de upplever inget bekymmer med grupparbeten då de studerande löser detta via Teams. De studerande uppger också att det kan finnas fördelar när en studerande via Teams behöver hjälp med något. Hen kan då dela skärm och hela klassen kan få en genomgång i det aktuella problemet via storskärm i klassrummet.

Både utbildare och utbildningsledare berättar att de följer upp närvaron både i klassrum och via Teams. Utbildningsledare och verksamhetschef har också systematiska genomgångar av hur de studerande ligger till i utbildningen och vidtar åtgärder om någon

halkar efter. De studerande får återkoppling från utbildarna på sina examinerande moment via ITHS-distans och där registrerar även utbildningsledaren deras kursbetyg.

Undervisande personal

Kriterium: De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att de personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens och att den nyttjas på ett bra sätt.

I utbildningen arbetar en tillsvidareanställd utbildare som tillsammans med en timanställd konsult ansvarar för all undervisning under det första utbildningsåret. Under termin tre anlitas inhyrda konsulter genom ett upparbetat samarbete med ett konsultbolag.

Huvudutbildarna har undervisat på utbildningen i flera år och har lång erfarenhet både inom yrket och som utbildare vilket framgår vid intervjun med myndigheten. De studerande som besvarat myndighetens enkät uppger att de är nöjda med undervisningen och utbildarnas pedagogik och ämneskunskaper och detta bekräftas även i myndighetens intervju med de studerande. På skolan finns ett lärarteam bestående av sex anställda som arbetar tillsammans och utbildningsanordnaren berättar att studerande från olika utbildningar ibland arbetar tillsammans med olika projekt.

Verksamhetschefen ansvarar för att rekrytera ny undervisande personal då utbildningsledaren är ny i sin roll. Hon berättar att de ställer höga krav när de anlitar ny undervisande personal. De ska förutom verifierade kunskaper i sitt ämne även behärska hybridundervisning och ha pedagogisk kunskap.

Ny undervisande personal får även göra ett kodtest och IT-högskolan kan även använda möjligheten att testa en potentiell konsult i en "provlektion". Där får konsulten hålla en lektion för en klass under överinseende av den anställda utbildaren, verksamhetschef/utbildningsledare för att säkerställa ämneskunskaper och pedagogisk förmåga innan hen kontrakteras. Det anlitate konsultbolaget kan även få pedagogiskt stöd av den anställda utbildaren vid behov.

Myndighetens identifierade goda exempel

- Utbildningsanordnarens väl fungerande rutiner för att rekrytera och introducera undervisande personal leder till att de blir väl förberedda för sitt uppdrag. De använder förutom kunskapstester i form av kodtest även provlektioner i rekryteringsprocessen för att säkerställa pedagogisk kompetens samt att säkerställa att utbildaren förstår och kan använda olika pedagogiska metoder och verktyg i undervisningen. Detta görs tillsammans med utbildningens huvudutbildare. Tillsammans med ställda kompetenskrav bidrar det till att den ämnesmässiga och pedagogiska kompetensen håller hög nivå.

Samverkan med LIA-platserna

Kriterium: Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna.

Utbildningsanordnaren har en LIA-process som bygger på att den studerande söker sin LIA-plats med hjälp av Företagspoolen, som är ett digitalt nätverk i form av en app med företag som anmält intresse att ta emot studerande på LIA. De studerande kan ladda upp sina CV där och matchas ihop med lämpliga företag. Matchningen sker även utifrån mjuka värden som till exempel intressen och värderingar. De studerande kan även kontakta andra företag utanför Företagspoolen om så önskas.

Verksamhetschefen berättar att de har en Relationship manager som jobbar relationsskapande med företag, hittar kontaktpersoner och LIA-platser samt uppdaterar Företagspoolen så den är aktuell.

De studerande som myndigheten träffat har ännu inte haft sin LIA då den ligger sista terminen av utbildningen. Utbildningsledaren berättar att LIA-processen är påbörjad och klassen har fått information från skolan enligt rutiner och de har haft en LIA-dag där tidigare studerande, tillika ledningsgruppsmedlemmar berättat om sina upplevelser av LIA. Skolan erbjuder CV-genomgång, olika workshops och anlitar också en fotograf för att ta professionella porträttbilder för LinkedIn och utbildningsanordnaren berättar att de har en processbeskrivning för detta. De studerande bekräftar i intervjun att de tagit del av detta och att de även deltagit på en arbetsmarknadsdag som genomfördes digitalt på grund av pandemin. Där fick de studerande möjlighet att träffa företag från Företagspoolen och knyta kontakter inför LIA.

Myndigheten skickade ut en enkät till de LIA-handledare som tagit emot tidigare klassers studerande på LIA. I enkäten framkommer att skolan haft kontakt med LIA-handledaren innan LIA och att de erhållit relevant information från skolan. Skolan har i de flesta fall haft mailkontakt med LIA-handledaren under LIA och även efterfrågat om utbildningens innehåll är relevant för yrkesrollen.

När de studerande hittat en LIA-plats signeras ett LIA-avtal digitalt och LIA-handledaren får skriftlig information om LIA och kursplan berättar utbildningsledaren. Om en studerande behöver byta LIA-plats stämmer utbildningsledaren av vilka av målen i kursplanen som är uppnådda och sedan görs en studieplan för den nya LIA-platsen. Det är dock ovanligt att någon byter LIA-plats.

Utbildningsanordnaren arbetar aktivt med att säkerställa ett stort nätverk med företag som erbjuder relevanta LIA-platser. Genom en företagspool, aktivt relationsbyggande och matchningsarbete skapar utbildningsanordnaren strukturerade samarbetsformer före, under och efter LIA.

LIA som en del av utbildningen

Kriterium: LIA är en väl fungerande del av utbildningen	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
---	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att LIA är en integrerad och väl fungerande del av utbildningen.

Utbildningsanordnaren berättar i intervjun med myndigheten att de valt att ändra från två LIA-kurser till en lång LIA-kurs (120 YH-poäng) förlagd under sista terminen med syfte att stärka de studerandes kunskaper inför LIA. Detta har skett i samråd med arbetslivet. Utbildningsanordnaren såg att de tappade en del studerande efter LIA 1 då en del som hade förkunskaper försvann till arbete och några inte kände att de var nog rustade inför LIA kunskapsmässigt. De studerande har även möjlighet att kombinera LIA med examensarbete.

Utbildningsanordnaren berättar att de studerande är attraktiva på arbetsmarknaden. Det är viktigt att de som anordnare samtalar med LIA-platserna och de studerande så de får en samsyn om vikten av att de studerande ska ta examen och fullfölja utbildningen även om de får arbete under sin LIA sista terminen.

Kursplanen för LIA har också omarbetats. Tidigare var den hårt styrd mot java men utbildningsanordnaren har tillsammans med utbildarna och arbetslivet sett över kursplanen och breddat kursplansbeskrivningen för att underlätta bedömningen.

Den granskade utbildningen har inte haft någon LIA ännu. Utbildningsledaren berättar att rutinen för att bedöma LIA-platsens lämplighet är att han kontrollerar och jämför arbetsuppgifterna i samarbetsavtalet för att säkerställa att de uppfyller kursplanens mål.

LIA-handledningens kvalitet

Kriterium: De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren säkerställer att handledningen under LIA håller hög kvalitet.

Utbildningsanordnaren berättar i intervju med myndigheten att handledarna behöver vara experter inom området och kunna vara tillgängliga för de studerande. De har regelbundna avstämningar före, under och efter LIA-perioden. De får innan LIA skriftlig information om kursplan och ett dokument med stöd i hur de ska bedöma studerandes prestationer under LIA. Utbildningsledaren är den som sätter kursbetyget utifrån handledarens omdöme, den muntliga redovisningen och loggboken som den studerande lämnar in.

Handledaren har också möjlighet att gå en handledarutbildning. Många handledare är dock återkommande och har inte behov av det enligt utbildningsanordnaren.

Den aktuella klassen har inte haft sin LIA-period men utbildningsledaren berättar att rutinen är att han stämmer av kvaliteten på LIA-plats och handledare vid arbetsplatsbesök under LIA-perioden för att ta del av synpunkter från båda parter.

Kvalitetsarbete

Kriterium: Det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete.

Utbildningsanordnaren har ett dokument som beskriver kvalitetsarbetet och som utgår från planering, genomförande, utvärdering och förbättring.

De arbetar också med kvalitetsinsatser före utbildningsstart i form av att alla erbjuds möjlighet att gå digital preparandkurs i Programmering 1, finns även C-Sharp och .NET. Det erbjuds också möjlighet att läsa en digital sommarkurs i programmering som studerande själva får söka till. Utbildningsanordnaren berättar att de ser en tydlig korrelation att studerande med låga resultat på antagningsprovet har en större tendens att avsluta utbildningen innan examen.

Utbildningsledaren berättar att han är med och lyssnar vid första kurstillfället och de genomför en inledande utvärdering, så kallad startpuls, för att snabbt kunna justera eventuella kvalitetsbrister eller frågetecken som dyker upp. Utbildningsledaren och utbildaren utvärderar resultatet. Vid kurser över 35 YH-poäng gör de även en mittpuls och efter avslutad kurs genomförs en kursutvärdering och de har även en trivselenkät som utgår från värdegrund. Efter avslutad utbildning genomförs en utbildningsutvärdering.

Ledningsgruppen får ta del av resultat från utvärderingar och trivselenkäter vilket framgår av ledningsgruppsprotokoll och bekräftas av intervjuade arbetslivsrepresentanter. Klassen uppger också att de är nöjda med den återkoppling de får på utvärderingarna. Vid intervjuer med utbildningsanordnaren, utbildarna och ledningsgruppen framgår att de använder resultatet från utvärderingarna för att utveckla utbildningen.

Utbildningsledaren berättar också att klassen har klasskonferens varje månad och att han återkopplar löpande till verksamhetschef.

Den personal och de ledningsgruppsmedlemmar som myndigheten intervjuat känner till kvalitetsarbetet och de studerande bekräftar att de genomför startpulser, utvärderingar och klasskonferenser systematiskt.

Verksamhetschefen berättar att de vill vara målstyrda och arbetar med uttalade mål som till exempel att kursutvärderingar ska ha en nöjdhet på 85 procent. Vid 75 procent tar de fram en åtgärd. De jobbar även med KPI:er som innefattar Företagspool, LIA-anskaffning, ledningsgruppsarbete, kurs-PM och lärande, studerandekontakt och kursutvärderingar.

Målet är att ha 1,5 företag i företagspoolen per studerande och att alla studerande ska erhålla en LIA-plats.

Värdegrund

Kriterium: Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen	Det finns brister	Behöver utvecklas	Uppfyller i hög grad
--	-------------------	-------------------	----------------------

Myndigheten bedömer att utbildningsanordnaren har ett aktivt värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Utbildningen har en dokumenterad likabehandlingsplan som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. Likabehandlingsplanen beskriver hur anordnaren arbetar förebyggande med att förhindra diskriminering och trakasserier. Ansvarsfördelningen är tydlig liksom vilka rutiner anordnaren följer om det uppstår situationer med misstänkt diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Anordnaren går igenom likabehandlingsplanen vid utbildningsstart och de studerande bekräftar att de känner till den och att den finns på portalen. De uppger i intervjun att det är "högt i tak" och att de känner att de kan vända sig till vem som helst om problem skulle uppstå. Utbildare och ledningsgrupp uppger att de känner till likabehandlingsplanen och ledningsgruppen uppger att de vill ha mer fokus i jämställdhetsarbetet för att skapa bättre förutsättningar för breddad rekrytering. En av ledningsgruppsmedlemmarna har föreläst för klassen om hur det är att vara kvinna inom programmering.

Utbildningsanordnaren har genomfört aktiviteter för breddad rekrytering för att uppnå en jämnare könsfördelning och breddat deltagande för att alla studerande ska behandlas lika i genomförandet av utbildningen. De berättar i intervjun med myndigheten att de exempelvis har anordnat en digital informationsträff riktad mot kvinnor och icke-binära. Andelen kvinnor som söker, påbörjar och fullföljer utbildningen är dock låg och en stor andel av de sökande kvinnorna faller bort i urvalsprocessen.

Verksamhetschefen berättar att de när de tar in konsulter eller gästföreläsare brukar efterfråga kvinnliga föreläsare i första hand och de informerar de studerande om kvinnliga nätverk inom programmering som till exempel Pink Programming. De har också inspirerande tavlor där de lyfter Datadamer (historiska kvinnor i it-världen) i lokalerna. På utbildningens websida skriver de också om sitt arbete kring jämställdhet.

Myndighetens identifierade förbättringsområden

- Utbildningen skulle vinna på att utbildningsanordnaren tillsammans med ledningsgruppen i högre grad arbetade för att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval. Dels genom att analysera orsaken till att få kvinnor går vidare i urvalsprocessen, dels hur de kan få fler kvinnor att söka till och fullfölja utbildningen.

Kvalitetsgranskningen har genomförts av utredarna Sofia Karlsson och Senad Svraka.